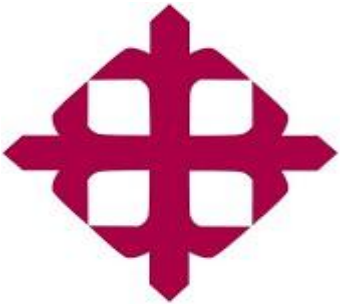


UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SUSISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO CONSTITUCIONAL

TEMA:

Protección laboral para madres cabeza de familia: Un estudio comparativo sobre la estabilidad laboral reforzada en Ecuador y Colombia

AUTORA:
Véliz Loor, Tábitha Lucía

Previo a la obtención del grado académico en
MAGÍSTER EN DERECHO CONSTITUCIONAL

Guayaquil, Ecuador
2026

UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SUBSISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO CONSTITUCIONAL

CERTIFICACIÓN

Certifico que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la Magíster Tábitha Lucía Véliz Loor, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de Magíster en Derecho Constitucional.

REVISORES:
Abg. Nuria Pérez, Ph. D.

DIRECTOR DEL PROGRAMA
Dr. Miguel Hernández Terán, Mgs.

Guayaquil, 22 de octubre de 2026

UNIVERSIDAD CATÓLICA

DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

SUBSISTEMA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DERECHO CONSTITUCIONAL

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Tábitha Lucía Véliz Loor**

DECLARO QUE:

El Ensayo académico **Protección laboral para madres cabeza de familia: Un estudio comparativo sobre la estabilidad laboral reforzada en Ecuador y Colombia** previa a la obtención del Grado Académico de Magíster en Derecho Constitucional, ha sido desarrollado con base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad, alcance del Ensayo del Grado Académico en mención.

Guayaquil, 22 de octubre de 2026

LA AUTORA:

_____

Tábitha Lucía Véliz Loor

UNIVERSIDAD CATÓLICA

DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

SUBSISTEMA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DERECHO CONSTITUCIONAL

AUTORIZACIÓN:

Yo, **Tábitha Lucía Véliz Loor**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la publicación en la biblioteca de la institución del Ensayo académico de Magíster en Derecho Constitucional titulado: **Protección laboral para madres cabeza de familia: Un estudio comparativo sobre la estabilidad laboral reforzada en Ecuador y Colombia**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, 22 de octubre de 2026

LA AUTORA:

_____

Tábitha Lucía Véliz Loor

Informe de análisis
Compilatio Magister+ | UCSG-EC- Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

ENSAYO_TABITHA_VELIZ__ABRIL2026
ID : 9cc741819b390d54d110d72ec250fc5fd19d6848

4%
Textos sospechosos

Nombre del fichero : ENSAYO_TABITHA_VELIZ__ABRIL2026.txt
Tamaño del archivo original : 140,5 kB
Número de palabras : 6519
Número de caracteres : 44640

Depositante : Miguel Antonio Hernández Terán
Fecha de depósito : 21 de abril de 2026
Tipo de carga : interface
fecha de fin de análisis : 21 de abril de 2026

Resumen (sección 1/3)

Localización de los textos sospechosos en el documento :



Incluido en el porcentaje de textos sospechosos :

Similitudes — 4%

Sintáctica 4% | Semántica *No medido*

Pasajes con similitudes a fuentes encontradas en diferentes colecciones.



Detección de IA — 7%

Textos estilísticamente próximos a un texto generado por una IA.
Este índice es un indicador y no una prueba. Comprueba con el autor si domina los conocimientos mencionados en el documento.



Idiomas no reconocidos — 0%

Pasajes en los que parte del vocabulario utilizado no forma parte del diccionario de la lengua.
Puede tratarse de un intento del autor de modificar el texto para evitar ser detectado.

No incluido en el porcentaje de textos sospechosos :

Textos entre comillas — 0%

Pasajes entre comillas, a menudo indicativos de una cita.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi gratitud a Dios, a mis padres Lucía e Hilario, y, a mi socio y compañero de vida Sinibaldo, por el apoyo y guía constante, por enseñarme que aún en medio de la tribulación, siempre hay una fuerza inquebrantable que lo sostiene todo, el amor.

DEDICATORIA

Dedico este ensayo, a mi compañero de vida, Sinibaldo, cuya resiliencia ha sido mi mayor enseñanza de vida.

Índice

Introducción.....1

1. Marco teórico y conceptual.....3

1.1 Definición y evolución histórica de la estabilidad laboral reforzada

1.2 Fundamentos constitucionales

1.3 Antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales en Latinoamérica

2. Contexto ecuatoriano 5

2.1 Normativa constitucional

2.2 Código del Trabajo y Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)

2.3 Jurisprudencia de la Corte Constitucional ecuatoriana

2.4 Vacíos normativos frente a las madres cabeza de familia

3. Experiencia comparada en Colombia.....10

3.1 Desarrollo constitucional de la estabilidad laboral reforzada en Colombia

3.2 Ley 790 de 2002 y su alcance

3.3 Jurisprudencia relevante

3.4 Impactos sociales y laborales en Colombia

4. Discusión.....12

4.1 Similitudes y diferencias entre Ecuador y Colombia

4.2 Estándares internacionales de protección

4.3 Argumentos jurídicos a favor de su implementación en Ecuador

4.4 Lineamientos normativos y jurisprudenciales propuestos

5. Conclusiones.....15

6. Recomendaciones.....17

Referencias 19

Resumen

El presente estudio tiene como *objetivo* abordar la estabilidad laboral reforzada de las madres cabeza de familia como una necesidad jurídica emergente en el ordenamiento ecuatoriano. Su *campo de análisis* se sitúa en la intersección entre el derecho constitucional y el laboral, analizando la relación entre el principio de igualdad material, la protección integral de la familia y la obligación del Estado de garantizar trabajo digno a grupos en situación de vulnerabilidad. Desde este punto de vista, se quiere demostrar que la falta de un fuero especial de protección origina una desigualdad estructural que se contrapone a los mandatos de justicia social y equidad recogidos en la Constitución de 2008. La *metodología* utilizada se nutre de un análisis doctrinal, normativo y jurisprudencial traído a un enfoque comparado. Se procederá a la revisión de fuentes constitucionales, legislativas, de sentencias de cortes de Ecuador y Colombia, así como de instrumentos internacionales sobre adopción de medidas de acción afirmativa. Este procedimiento dejó como resultado la identificación de patrones interpretativos, vacíos legales y posibles rutas de reforma institucional. Estos *resultados* sugieren que, por una parte, Colombia ha consolidado una doctrina sólida que reconoce la estabilidad reforzada de las madres cabeza de familia como derecho fundamental, y que, por otra parte, en Ecuador hay un régimen de protección fragmentario que excluye a este grupo. Esta omisión conlleva a la perpetuación de desigualdades de género y limitación del poder del derecho. En consecuencia, el trabajo *concluye* que el reconocimiento de esta figura es una obligación impostergable para armonizar el derecho interno con los estándares internacionales y garantizar una verdadera igualdad sustantiva.

Palabras Clave

Estabilidad laboral reforzada – Madres cabeza de familia – Derecho constitucional comparado – Ecuador – Colombia

Abstract

This study aims to address the concept of reinforced labor stability for female heads of household as an emerging legal necessity within the Ecuadorian legal system. Its field of analysis lies at the intersection between constitutional and labor law, examining the relationship among the principle of substantive equality, the comprehensive protection of the family, and the State's obligation to guarantee decent work for vulnerable groups. The objective is to demonstrate how the lack of a specific protection mechanism exemplifies a form of structural discrimination that operates in clear violation of social justice and equity, as established in the 2008 Constitution. The approach is doctrinal, normative, jurisprudential, and comparative. We review constitutional and legislative texts, jurisprudence from Ecuador and Colombia, and international legal instruments on affirmative action. This line of inquiry led to the identification of specific patterns of interpretation, gaps in the law, and avenues for institutional reform. The disparity in this case lies in the fact that, while Colombia possesses a cohesive legal framework that recognizes enhanced labor protections for single mothers as a fundamental right, Ecuador maintains a fragmented protection system that remains discriminatory, thereby perpetuating legal inequalities. The analysis, therefore, underscores the imperative to prioritize the recognition of this legal status in order to integrate international law with domestic law and achieve true substantive equality.

Key Words

Reinforced labor stability – Female heads of household – Comparative constitutional law – Ecuador – Colombia

Introducción

El presente trabajo tiene como *objeto de estudio* abordar la estabilidad laboral reforzada de las madres cabeza de familia como una categoría jurídica pendiente de desarrollo en el Ecuador. Este estudio reconoce avances en la legislación laboral y constitucional ecuatoriana para incluir a ciertos grupos vulnerables y no ha dejado de lado a las mujeres que asumen solas la responsabilidad económica y afectiva de su hogar. En la actualidad, las madres cabeza de hogar se han convertido en un grupo social en creciente aumento, que tiene triple carga: la económica, la doméstica y la de cuidado de dependientes. Como resultado, su no inclusión en las garantías de estabilidad reforzada no sólo da lugar a un vacío normativo, sino que, además, implica una injusticia social y una falta de eficacia de los principios constitucionales de igualdad y protección de la familia. La importancia del tema requiere que este ensayo analice la constitucionalidad y legalidad de extender esta protección a este grupo con base en los parámetros nacionales y comparados.

El *campo de estudio* se sitúa en la intersección entre el derecho Constitucional y el derecho del trabajo, disciplinas que, desde el constitucionalismo social, pretenden encontrar el equilibrio entre la libertad económica y la dignidad humana del trabajador. Así, la estabilidad reforzada en el trabajo es una manifestación del principio de igualdad sustantiva. El rasero perseguido es evitar los despidos arbitrarios y lograr la permanencia en el empleo de los sujetos vulnerables. Los derechos laborales no sólo impactan a nivel económico. Además de eso, representa una dimensión que es social y humana. Su acción en defensa de los derechos del trabajo tiene un efecto positivo sobre la cohesión familiar y la real eficacia de justicia distributiva.

El ensayo académico incorpora un enfoque comparativo con Colombia. Su Corte Constitucional ha construido una profunda doctrina que entiende como un derecho fundamental la mayor estabilidad laboral de las madres cabeza de familia. Por lo tanto, sus fallos emblemáticos como SU-388/2005, T-003/2018 y T-434/2020 han fijado unos sólidos parámetros para evitar el despido injusto de las mujeres que sostienen en solitario sus hogares. Esto permite presentar construcciones interpretativas que el bloque ecuatoriano de constitucionalidad puede construir en la actualidad, para otorgar una protección semejante a la

estabilidad. Así como expone sobre el significado de tal derecho, en consonancia con los derechos humanos y las normas internacionales y los compromisos internacionales asumidos.

La Constitución de la República del Ecuador de 2008 reconoce la igualdad material, la no discriminación y la protección integral a la familia; no obstante, el *problema jurídico* radica en que el ordenamiento jurídico nacional no regula la figura que permita garantizar la estabilidad laboral reforzada de las madres cabeza de familia. La falta de regulación implica indefensión ante el despido arbitrario y pone de manifiesto las desigualdades de género que limitan el ejercicio de los derechos económicos y sociales. La falta de regulación respecto a esta figura jurídica impedirá el desarrollo progresivo del derecho a un trabajo digno. También, dicha omisión pone en permanente contradicción la obligación estatal para adoptar acciones afirmativas. Por tanto, el interrogante jurídico que orienta este ensayo es el siguiente, **¿Debe el Ecuador incorporar la figura de la estabilidad laboral reforzada de las madres cabeza de familia como garantía constitucional en función del principio de igualdad material y los estándares internacionales de derechos humanos?**

El *objetivo general* de este ensayo académico es estudiar la ausencia de estabilidad reforzada para la mujer cabeza de familia, así como sus implicaciones constitucionales jurídicas, así como las lagunas normativas que presenta el régimen normativo de la estabilidad para la protección de la tutela de derechos fundamentales, a través del ejercicio de derechos constitucionales y laborales. El ensayo que se presenta a continuación, tiene como objetivo argumentar que las madres jefas de hogar merecen protección de estabilidad reforzada en el àmbito laboral al conforme las normas internacionales y a la Constitución ecuatoriana. En específico, el ensayo busca (i) estudiar a los colectivos actualmente protegidos por estabilidad reforzada en el derecho ecuatoriano y el por qué están protegidos, (ii) estudiar el régimen internacional de protección de la mujer trabajadora y el jefe de hogar, (iii) argumentar el diseño constitucional y función social de la protección de la estabilidad reforzada para las madres jefas de hogar, y (iv) proponer

directrices normativas, legales, jurisprudenciales y de política pública que puedan aplicarse al contexto ecuatoriano.

Desarrollo

1. Marco teórico y conceptual

1.1 Definición y evolución histórica de la estabilidad laboral reforzada

La estabilidad laboral reforzada constituye una figura jurídica derivada del constitucionalismo social que busca impedir la terminación injustificada del vínculo laboral cuando se trata de trabajadores en situación de vulnerabilidad. No se trata de una estabilidad absoluta, sino de una garantía condicionada que obliga al empleador a justificar de forma objetiva y razonable cualquier desvinculación. En este sentido, el derecho comparado ha concebido la estabilidad reforzada como una herramienta de protección frente al despido arbitrario y como un instrumento de realización de la igualdad sustantiva en el ámbito del trabajo (Rodríguez Garavito, 2011).

Su evolución histórica está estrechamente vinculada con la consolidación del Estado social de derecho y con el reconocimiento del trabajo como derecho humano. Durante el siglo XX, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desarrolló estándares mínimos que impulsaron la creación de regímenes especiales de protección, como los previstos en los Convenios núm. 100 y 111 sobre igualdad de remuneración y no discriminación, respectivamente (OIT, 1951; OIT 1958). Posteriormente, la doctrina latinoamericana incorporó la idea de que ciertos grupos requieren medidas de acción afirmativa para compensar desigualdades estructurales, entre ellos las mujeres, las personas con discapacidad y las trabajadoras con responsabilidades familiares (Mujica, 2019). De este modo, la estabilidad reforzada se configuró como un mecanismo correctivo que materializa el principio de justicia social en el ámbito laboral.

1.2 Fundamentos constitucionales

En Ecuador, la estabilidad laboral reforzada rige con base en los principios de igualdad material, dignidad humana y protección de la familia. Según lo establecido en el artículo 11 numeral 2 de la Constitución de la República del

Ecuador de 2008 el Estado deberá adoptar medidas de acción afirmativa a favor de grupos en situación de desigualdad. El artículo 33 consagra el trabajo como un derecho y un deber social. El 326 numeral 4 reconoce el derecho laboral en condiciones justas y dignas. Finalmente, el artículo 67 exige que la familia es el fundamento esencial de la sociedad y que el Estado otorgará su protección integral.

Aquí, la protección laboral reforzada es una prolongación de los derechos a la igualdad y al debido proceso. Abramovich (2006) sostiene que los diversos enfoques adoptados por los Estados no favorecen a unos grupos sobre otros, sino que son maneras razonables de responder a la distribución desigual de oportunidades entre los grupos históricamente desfavorecidos. En este sentido, la protección reforzada para el ámbito laboral específico, como por ejemplo, para mujeres embarazadas o personas discapacitadas, es una cuestión de derecho constitucional a la igualdad positiva. Proporcionar esta protección a las madres cabeza de familia es constitucional y también se basa en la no reducción de derechos en el área de protección laboral.

1.3 Antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales en Latinoamérica

La doctrina latinoamericana ha concebido la estabilidad laboral reforzada como un derecho fundamental de eficacia directa que limita el poder discrecional del empleador y fortalece la protección de la persona trabajadora frente a las relaciones asimétricas de poder. Uprimny (2014) explica que, dentro del modelo de constitucionalismo transformador, la interpretación de los derechos sociales debe orientarse hacia la reducción de desigualdades reales y la ampliación del acceso a la justicia. Bajo este enfoque, los tribunales constitucionales de la región han utilizado la estabilidad reforzada como un instrumento para materializar la igualdad sustantiva.

En el escenario jurisprudencial, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado que le corresponde a los Estados garantizar condiciones laborales justas y equitativas a los grupos más vulnerables. En cierto sentido, la Corte alude a la función que desempeñan los trabajadores en la plenitud del desarrollo de ambos derechos, a saber, el derecho al trabajo y el derecho al no ser

discriminado. De la misma forma, sobre estabilidad laboral reforzada se ha dicho que es un derecho fundamental y que protegerá a la mujer en estado de embarazo, al que tiene un grado de discapacidad, o a la madre cabeza de familia. Es la mujer en estado de embarazo y no la mujer que no lo está la que se beneficia. Esta causa se vincula al principio de la dignidad humana y a la solidaridad (Corte Constitucional SU-388/2005, T-003/2018, T-434/2020).

El desarrollo tanto de la doctrina como de la jurisprudencia refuerza la estabilidad del trabajo como un derecho que no es inusual. Es un aspecto clave de la justicia distributiva que concierne a la igualdad sustantiva del papel de uno dentro de la unidad familiar y la protección de la unidad familiar.

2. Contexto ecuatoriano

2.1. Normativa constitucional

La Constitución de la República del Ecuador de 2008, consagra al trabajo como un derecho y un deber social, al reconocerlo como fundamento de la dignidad humana y del desarrollo económico (art. 33). En el artículo 11 numeral 2 se establece el principio de igualdad material, que obliga al Estado a adoptar medidas de acción afirmativa en favor de los grupos históricamente discriminados. Además, el artículo 326 numeral 4 garantiza el derecho a condiciones equitativas de remuneración. Por su parte, el artículo 67 define a la familia como núcleo fundamental de la sociedad y dispone su protección integral por parte del Estado.

Si bien estos mandatos son amplios, la constitución no contempla de manera expresa la estabilidad laboral reforzada a favor de las madres cabeza de hogar, lo que genera un vacío normativo frente a una situación social manifiesta. De conformidad con la interpretación sistemática de los artículos citados, dicha omisión transgrede el principio de igualdad material y el deber de protección especial a los grupos vulnerables. El hecho de no prestarle la debida atención es una forma de discriminación indirecta, que vuelve a reproducir la desigualdad estructural a la que se enfrentan las mujeres en el mercado laboral (Constitución de la República del Ecuador, 2008; Abramovich, 2006).

2.2 Código del Trabajo y Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)

El **Código del Trabajo** (Registro Oficial, 2005) regula en forma general las relaciones laborales y otorga ciertos fueros de protección. El empleador tiene la obligación de proteger la maternidad, por lo que la mujer embarazada o en periodo de lactancia no puede ser despedida. Sin embargo, las labores de las madres cabezas de familia no tienen un reconocimiento equivalente en el cuerpo normativo, lo cual evidencia una omisión.

El artículo 17 penúltimo párrafo de la Ley Orgánica del Servicio Público (Registro Oficial, 2010), en el caso del sector público, también reconoce mecanismos de estabilidad laboral en determinados casos como para personas con discapacidad y dirigentes sindicales, para las mujeres en estado de gravidez, con permiso de maternidad o con permiso de lactancia. Sin embargo, al igual que el Código del Trabajo, no brinda una protección especial a las mujeres que asumen de manera exclusiva la manutención de su hogar. La ausencia de esta clase de normas que protejan a estos colectivos permite que a estos trabajadores se les despida sin causa justificada pese a que el hecho de despedir a un trabajador que es sustento único de su familia debe tener en cuenta el impacto social y económico.

La falta de un régimen diferenciado conspira contra el mandato constitucional de la protección prioritaria de la familia o núcleo familiar del artículo 67 de la Constitución, así como de los parámetros internacionales que obligan a adoptar medidas de acción afirmativa a favor de las trabajadoras con responsabilidades familiares (OIT, 1981; CEDAW, 1979).

2.3 Jurisprudencia de la Corte Constitucional ecuatoriana

La Corte Constitucional ecuatoriana, ha desarrollado una línea interpretativa robusta sobre la protección de mujeres embarazadas y en período de lactancia en el ámbito laboral público (régimen LOSEP). La Corte Constitucional del Ecuador, (2020, 5 de agosto) *Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados*, analiza el alcance de los derechos de las mujeres en estado de embarazo y en periodo de lactancia en el contexto laboral público, desarrolla el derecho al cuidado y fija obligaciones estatales y de los empleadores para evitar tratos discriminatorios que

afecten la permanencia en el empleo. La decisión afirma que no pueden ser discriminadas ni perder el trabajo por el solo hecho del embarazo o lactancia y que la protección especial busca asegurar su igualdad real y estabilidad en el empleo.

A pesar de que ha existido un avance en el reconocimiento de los derechos de las mujeres en el ámbito laboral por parte de la Corte, esta institución no ha tomado una decisión al respecto de las madres cabezas de hogar. La falta de un caso que dé cuenta de su situación muestra que el Poder Judicial está omitiendo esto. Una posible solución sería una interpretación extensa del artículo 11.2 de la Constitución aplicando el principio pro persona. De acuerdo con el enfoque de igualdad sustantiva, se debe brindar esta protección a las mujeres que se hacen cargo solas de la provisión económica y afectiva de su hogar. Esto en consonancia con los criterios de la Corte Constitucional de Colombia (SU-388/2005; T-003/2018; T-434/2020) así como los compromisos asumidos por el estado ecuatoriano ante la CEDAW y la OIT.

2.4 Vacíos normativos frente a las madres cabeza de familia

La ausencia de protecciones reforzadas específicas de estabilidad laboral para madres jefas de familia tiene un impacto, tanto legal como social, de gran magnitud. La creciente feminización de los hogares en Ecuador es evidente, ya que el 38,5% de los hogares en el país son liderados por mujeres (INEC, 2023). Sin embargo, el sistema legal ecuatoriano aún no ha establecido ninguna medida legalmente vinculante para garantizar protecciones contra despidos arbitrarios, ni para asegurar que las madres de clase trabajadora y media mantengan, y tengan perpetuamente, condiciones laborales dignas.

La omisión de Ecuador viola las obligaciones internacionales del país relacionadas con la igualdad de género y la protección de las familias, específicamente la CEDAW (1979) y el Convenio 156 de la OIT (1981) sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares. Estos tratados obligan a los países a promulgar políticas (legales) que permitan a las mujeres desempeñar roles duales en el empleo remunerado y el cuidado (cuando corresponda), y a ofrecer protecciones más fuertes contra el despido.

La omisión de medidas en la legislación ecuatoriana consolida aún más un modelo de empleo desvinculado de las realidades sociales de las mujeres que son cuidadoras principales en sus hogares, y menoscaba los principios de igualdad sustantiva y protección integral de la familia. Respecto a estos problemas, la incorporación de una perspectiva de género en el sistema de estabilidad laboral es una condición necesaria tanto para la modificación de la ley como para el desarrollo de la jurisprudencia.

3. Experiencia comparada en Colombia

3.1. Desarrollo constitucional de la estabilidad laboral reforzada en Colombia

Colombia se ha convertido en un referente regional en la construcción normativa y jurisprudencial de la estabilidad laboral reforzada. Con la Constitución Política de 1991, el sistema jurídico colombiano acogió un modelo de Estado social de derecho basado en la dignidad humana, la igualdad real y la protección integral de la familia (artículos 1, 13, 42 y 43). En este sentido, la Corte Constitucional ha interpretado que la estabilidad reforzada es un derecho fundamental de aplicación inmediata, conectado con la efectividad del principio de igualdad material y con la prohibición de discriminación.

El cambio de enfoque respecto al trabajo como elemento de dignidad y como componente del orden constitucional (Pol. Const., arts. 1 y 53), Uprimny (2014), señala que en el constitucionalismo colombiano ha habido un cambio radical en el paradigma del juez, quien ahora tiene un rol de garantía de igualdad estructural. En este contexto, la Corte Constitucional ha desarrollado una doctrina sobre el derecho al trabajo que responde a la obligación vertical del Estado y de los empleadores de tomar iniciativas a favor de las personas que, debido a su situación específica, están más expuestas a los riesgos de ser excluidas del mercado laboral (Corte Const. Col., T-198/06; SU-049/17).

3.2 Ley 790 de 2002 y su alcance

La Ley 790 de 2002 dio inicio al fortalecimiento de la estabilidad laboral y su institucionalización en Colombia, prohibiendo mediante su artículo 12 el

despido de las madres cabeza de familia sin alternativa económica en el contexto de la reestructuración de la administración pública. Esta norma sirvió de base para que la Corte Constitucional, mediante una interpretación evolutiva, extendiera la protección a todas las relaciones laborales, tanto en el sector público como en el privado.

En sentencias posteriores la Corte ha precisado que la finalidad de dicha norma es asegurar que las medidas de reorganización del Estado no agraven la vulnerabilidad socioeconómica de las mujeres proveedoras únicas de su hogar (Corte Constitucional de Colombia, SU-388/2005). Con este precedente legislativo se consiguió erigir un marco jurisprudencial estable que unió el concepto de madre cabeza de familia al principio de solidaridad, igualdad real y protección del núcleo familiar, configurando un fuero especial frente al despido arbitrario.

3.3 Jurisprudencia relevante

La jurisprudencia constitucional colombiana ha desarrollado una sólida doctrina acerca de la estabilidad laboral reforzada de las madres cabeza de familia. Destacan entre las decisiones más importantes:

• Sentencia SU-388 de 2005, mediante la cual la Corte estableció que la estabilidad reforzada de las madres cabeza de hogar tiene su fundamento en la protección de la familia y en el principio de igualdad material, determinando que el despido de estas trabajadoras sin causa justificada vulnera derechos fundamentales.

• En la Sentencia T-003 de 2018, la reiteración de la prohibición de despedir a una madre cabeza de familia sin una justificación objetiva y razonable, resalta la carga del empleador de tener en cuenta sus circunstancias antes de tomar la decisión de despedirla.

• En la T-434 de 2020, la Corte fijó parámetros para la clasificación de una madre como cabeza de familia, creando así un punto de referencia para futuras medidas de protección en casos de riesgo comprobado.

Estas decisiones conforman una doctrina constitucional coherente que eleva a la categoría de derecho fundamental de aplicación inmediata la estabilidad laboral reforzada. “Como lo señala Rodríguez Garavito (2011), esta jurisprudencia muestra cómo el derecho constitucional colombiano se ha ido transformando en un modelo de justicia social, donde los principios de igualdad y dignidad humana se convierten en garantías efectivas.

3.4 Impactos sociales y laborales en Colombia

El hecho de reconocer que la estabilidad laboral se ha fortalecido en Colombia ha significado grandes pasos en temas como la equidad de género y la protección familiar. Desde el punto de vista social ha contribuido a disminuir la discriminación estructural contra las mujeres jefas de hogar, dándoles seguridad jurídica y estabilidad económica. Además, ha impulsado la consolidación de políticas laborales sensibles de género y la construcción de una cultura institucional más respetuosa de los derechos humanos en el ámbito del trabajo (Mujica, 2019).

En el terreno jurídico, la utilización de esta figura ha fortalecido la eficacia directa de los derechos constitucionales, probando que el control judicial puede funcionar como un instrumento de transformación social. Sin embargo, parte del mundo empresarial ha puesto sobre la mesa sus reparos en relación con los efectos de rigidez que podría producir ese tipo de fuero en el mercado laboral. Ante ello, la Corte Constitucional ha sostenido que prevalecen el interés superior de la familia y la protección del mínimo vital sobre las consideraciones meramente económicas (Corte Constitucional de Colombia, T-434/2020).

El ejemplo colombiano ilustra que la protección laboral reforzada es tanto alcanzable como esencial en situaciones donde la inequidad de género está arraigada en el sistema. El modelo actual está siendo considerado como un precedente legal para Ecuador, que podría adoptar esta doctrina a través de las perspectivas de igualdad sustantiva, solidaridad y justicia social, como está consagrado en su Constitución (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

4. Discusión

4.1. Similitudes y diferencias entre Ecuador y Colombia

Del análisis realizado podemos concluir que, aunque Ecuador y Colombia tienen estructuras legales diferentes, ambos reconocen y protegen el trabajo como un derecho y una obligación social, protegen a la familia y promueven la equidad. Sin embargo, cabe señalar que Colombia tiene una jurisprudencia constitucional más avanzada sobre lo que Ecuador denomina "estabilidad laboral reforzada" y la jurisprudencia ecuatoriana es más limitada y restrictiva para las mujeres, las personas con discapacidad y dirigentes sindicales.

La Corte Constitucional de Colombia ha creado un marco coherente de jurisprudencia que reconoce esta figura no meramente como un derecho, sino como un derecho fundamental, y posiciona su implementación en base a la dignidad de la persona humana, el principio de solidaridad y la justicia social (SU-388/2005; T-003/2018; T-434/2020). Por otro lado, la Corte Constitucional de Ecuador aún no ha extendido esta garantía a las madres jefas de familia, aunque la Constitución de 2008 está preocupada por los mismos temas: la misma base material, el mismo trabajo decente y la misma protección integral de la familia. Tal diferencia no emana del hecho de que la legislación ecuatoriana lo prohíba, sino de que el ecosistema de leyes y jurisprudencia aún debe desarrollarse, lo que representa una brecha en la protección que es incompatible con el Estado constitucional de derechos y justicia.

4.2 Estándares internacionales de protección

Los tratados internacionales de derechos humanos señalan que los Estados asumirán medidas concretas a fin de garantizar la igualdad real en el trabajo. Por ejemplo, la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979), en su artículo 11 relativo al empleo, garantiza la protección de la maternidad y el acceso al empleo sin discriminación en razón de las responsabilidades familiares. El convenio 156 de la OIT (1981) reconoce la obligatoriedad de los Estados de adoptar políticas y medidas que faciliten la compatibilización de la actividad laboral con la actividad de cuidado.

Estos patrones internacionales, unidos a las Observaciones Generales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ONU, 2016), reafirmaron que los Estados deben elaborar garantías reforzadas frente al despido, cuando la pérdida del empleo pudiera afectar de forma desproporcionada el bienestar del grupo familiar. Por ello, la falta de una figura de estabilidad laboral reforzada para las madres cabeza de familia en el Ecuador, no solo significa una omisión interna, sino también un incumplimiento de compromisos internacionales voluntariamente asumidos por el Estado.

4.3 Argumentos jurídicos a favor de su implementación en Ecuador

Conforme al Derecho Constitucional ecuatoriano, adoptar la estabilidad laboral reforzada para las madres cabeza de familia encuentra fundamento en el principio de igualdad sustantiva y en la obligación estatal de adoptar medidas de acción afirmativa (art. 11.2 CRE). La protección diferenciada no constituye un privilegio, sino una forma de nivelar las condiciones reales de participación en el ámbito laboral. Abramovich (2006), señala que las políticas de igualdad necesitan medidas compensatorias que reduzcan las brechas estructurales generadas por la desigual distribución del cuidado.

Además, reconocer esta garantía fortalecerá el apoyo al principio de protección de la familia, la garantía de protección familiar incorporada en el Artículo 67 de la Constitución, y el principio de no retroceso en los derechos sociales. Su inclusión, en principio, será materia de una interpretación progresiva y armónica de los derechos fundamentales, y considerando una visión comparada del derecho y las obligaciones internacionales de Ecuador, no hace falta una enmienda constitucional.

La Corte Constitucional también puede considerar una interpretación de la disposición similar a la de Colombia, donde las medidas de protección adicionales en el mercado laboral se entienden no solo en caso de embarazo o discapacidad, sino también por la vulnerabilidad estructural de madres cabeza de familia. Este tipo de interpretación no contradice el principio pro persona y el Estado social de derecho.

4.4 Lineamientos normativos y jurisprudenciales propuestos

Del análisis que se ha realizado pueden desprenderse algunos criterios que orienten una futura política legislativa y judicial sobre la materia:

1. Expreso reconocimiento legal: Introducir en el Código del Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público un artículo que prohíba el despido injustificado de madres jefas de hogar sin la previa autorización administrativa o judicial.

2. Definición legal estricta: la jurisprudencia colombiana (SU-388/2005) define a una madre cabeza de familia como una mujer que realiza actividades de cuidado económico y/o parental de sus hijos o dependientes.

2. Las medidas de protección deben ser simplificadas en todo el Ministerio de Trabajo y en la Defensoría del Pueblo con el fin de lograr una protección administrativa y judicial efectiva.

3. Las políticas públicas relacionadas con la equidad laboral que adopten una perspectiva de derechos humanos y de género deben promover un enfoque transversal y holístico de la capacitación y retención en el empleo de las jefas de hogar.

4. Desarrollo de la Jurisprudencia: Es imperativo sugerir a la Corte Constitucional de Ecuador la necesidad de desarrollar la interpretación de los artículos 11.2, 33, 326, numeral 4, y 67 de la Constitución en relación con estas consideraciones respecto a la humanidad y dignidad de los reclamantes y la igualdad sustantiva.

Los principios mencionados ayudarían a la armonización de la legislación nacional con los estándares óptimos del derecho internacional y regional para garantizar que la estabilidad laboral reforzada sea una vía para la justicia social y la igualdad de género en Ecuador.

Conclusiones

El desarrollo del presente ensayo académico permite concluir que la estabilidad laboral reforzada de las madres cabeza de familia, es una necesidad jurídica inaplazable dentro del sistema constitucional ecuatoriano. La revisión doctrinal, normativa y jurisprudencial ha permitido constatar que la ausencia de reconocimiento expreso de esta garantía, implica una omisión estatal que vulnera derechos fundamentales y es contraria a los compromisos internacionales en materia de igualdad y protección familiar.

En relación con el objetivo general**,** se logra determinar que la falta de un régimen de estabilidad laboral reforzada para las madres cabeza de familia, vulnera el principio de igualdad material previsto en el artículo 11 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador de 2008. Dicha omisión imposibilita la realización efectiva de los derechos al trabajo digno, a la seguridad económica y a la protección integral de la familia. El reconocimiento de este derecho no implica crear privilegios, sino aplicar el principio de acción afirmativa como mecanismo compensatorio frente a la desigualdad estructural que enfrentan las mujeres jefas de hogar.

En relación con el primer objetivo específico, se puede decir que el diagnóstico realizado en relación a los grupos que en la actualidad se encuentran protegidos por el sistema legal ecuatoriano demuestra que el Estado ha avanzado de manera parcial en la construcción de regímenes especiales de estabilidad, especialmente para mujeres embarazadas, personas con discapacidad y dirigentes sindicales. No obstante, la exclusión de las madres jefas de hogar pone en evidencia la insuficiente y fragmentada cobertura del mismo, que hace necesaria una revisión normativa integral.

Con respecto a los marcos internacionales y al segundo objetivo específico, las obligaciones de los Estados Partes en la Convención CEDAW y en la Convención 156 de la OIT de 1981, junto con las medidas de protección relacionadas con el acceso al trabajo y las medidas protectoras del equilibrio entre la vida laboral y personal, permiten que Ecuador, en ausencia de una medida

protectora correspondiente en la legislación nacional, en cierto sentido, eluda las obligaciones internacionales, lo que complica aún más las contradicciones en relación con el derecho internacional de los derechos humanos.

En relación con el tercer objetivo específico, el estudio de caso colombiano ilustra cómo la evolución de la jurisprudencia puede cerrar la brecha. La jurisprudencia constitucional colombiana ejemplifica la circulación de prácticas constitucionales y la revisión de derechos constitucionales, mediante la cual una legislación sólida sobre protección de la salud ocupacional se redefine como legislación sobre discriminación y desigualdad salarial. Lo mismo se puede decir de Ecuador, que posee una práctica constitucional sólida.

En cuanto al cuarto objetivo específico, se concluye que la adopción de una política pública y judicial sobre la estabilidad laboral reforzada para madres cabeza de familia, por un lado, implicaría fortalecer el concepto de justicia social, fomentar la igualdad horizontal y fortalecer la protección integral de la familia como la célula fundamental del Estado, lo que significaría avances en el camino hacia el desarrollo de un modelo de constitucionalismo inclusivo y transformador, basado en la Constitución de Montecristi y con las normas internacionales de derechos humanos.

Recomendaciones

Teniendo en cuenta los resultados del estudio y la necesidad de garantizar un trato realmente igual en el mercado laboral ecuatoriano, se recomiendan las siguientes medidas particulares:

1. Reforma de la normativa laboral: Proponer un nuevo artículo que garantice a la madre cabeza de familia estabilidad laboral reforzada, y establezca que no podrá ser despedida por causa injustificada y sin autorización previa administrativa o judicial.

2. Examen en profundidad de LOSEP: Se recomienda agregar una protección equivalente en los regímenes del sector público para que exista igualdad entre los empleados públicos y privados.

3. Criterio de Mérito Jurisprudencial: Recomendar a la Corte Constitucional del Ecuador la creación de un precedente que clasifique esta figura como un derecho en el marco del principio pro persona y de interpretación armónica de los Tratados Internacionales de los cuales el Estado es parte.

4. Política Pública Laboral con Perspectiva de Género: Desarrollar y coordinar un trabajo articulado entre el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Inclusión Económica y Social y la Secretaría de Derechos Humanos, el Diseño e Implementación de programas de inserción laboral, capacitación y estabilidad dirigidos a mujeres jefas de familia.

5. Fortalecimiento de instituciones y formación: mejorar la comprensión dentro de las instituciones públicas y el sector privado respecto a los beneficios de una mayor estabilidad laboral y sus efectos positivos en el equilibrio entre empleo y responsabilidades familiares, así como en la cohesión de las familias.

6. Evaluación y supervisión continuas: Establecer un observatorio nacional sobre las condiciones laborales de las madres jefas de familia, la recopilación de datos estadísticos y la evaluación del efecto de las políticas para desarrollar alternativas técnicas de política para el poder legislativo y el judicial.

7. Convergencia normativa nacional y transnacional: Examinar la legislación laboral ecuatoriana y evaluar la coherencia interna y externa de la legislación con la CEDAW, el Convenio 156 de la OIT, Comentarios Generales del Comité del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (2016) y otras Normas Internacionales.

Al incorporar un enfoque unificado en todos los niveles del gobierno, estas iniciativas promoverán un estado socio-constitucional de derechos y justicia, de manera horizontal y vertical, integrando la justicia social y la equidad,

permitiendo que las madres cabeza de familia se beneficien de un trabajo seguro y digno.

Referencias

Abramovich, V. (2006). *Una aproximación al enfoque de derechos en las políticas sociales*. CEPAL. https://repositorio.cepal.org/handle/11362/6083

Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (2016). *Observación general N.º 23 sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (artículo 7 del Pacto)*. Naciones Unidas.

Constitución de la República del Ecuador. (2008, 20 de octubre). *Registro Oficial*.

Constitución Política de Colombia. (1991, 4 de julio). *Diario Oficial*.

Corte Constitucional de Colombia. (2005). *Sentencia SU-388/05*. https://www.corteconstitucional.gov.co/

Corte Constitucional de Colombia. (2018). *Sentencia T-003/18*. https://www.corteconstitucional.gov.co/

Corte Constitucional de Colombia. (2020). *Sentencia T-434/20*. https://www.corteconstitucional.gov.co/

Corte Constitucional del Ecuador. (2022). *Sentencia No. 1095-20-EP/22 (Protección reforzada por embarazo y lactancia)*. https://www.corteconstitucional.gob.ec/

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). (1979). Naciones Unidas. https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (s. f.). *Indicadores de empleo y desempleo de mujeres en Ecuador*. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/

Ley 790 de 2002 (Colombia). (2002, 27 de diciembre). *Diario Oficial*.

Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP). (2010, 6 de octubre). *Registro Oficial*.

Mujica, A. (2019). *Protección laboral y equidad de género en América Latina*. Editorial Universidad del Rosario.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1951). *Convenio 100 sobre igualdad de remuneración*. https://www.ilo.org

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1958). *Convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación*. https://www.ilo.org

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1981). *Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares*. https://www.ilo.org

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2000a). *Convenio 183 sobre la protección de la maternidad*. https://www.ilo.org

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2000b). *Recomendación 191 sobre la protección de la maternidad*. https://www.ilo.org

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (1966). Naciones Unidas.

Registro Oficial del Ecuador. (2005, 5 de agosto). *Código del Trabajo*.

Rodríguez Garavito, C. (2011). *El activismo judicial y la construcción de derechos sociales en América Latina*. Siglo del Hombre Editores.

Tribunal / Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2017, 31 de agosto). *Caso Lagos del Campo vs. Perú (Sentencia de fondo)*. https://www.corteidh.or.cr/

Uprimny, R. (2014). *Transformaciones constitucionales en Colombia: El papel de la Corte Constitucional en la justicia social*. Centro de Estudios de Derecho, Justicia y Sociedad (DEJUSTICIA).

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Tábitha Lucía Véliz Loor**, con C.C: # 1309145728 autora del trabajo de titulación: **Protección laboral para madres cabeza de familia: Un estudio comparativo sobre la estabilidad laboral reforzada en Ecuador y Colombia.** Previo a la obtención del título de **Magister en Derecho Constitucional** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 22 de octubre del 2026.

f._____

Nombre: **Tábitha Lucía Véliz Loor**

C.C: 1309145728

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA			
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN			
TÍTULO Y SUBTÍTULO:	**Protección laboral para madres cabeza de familia: Un estudio comparativo sobre la estabilidad laboral reforzada en Ecuador y Colombia**		
AUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Tábitha Lucía Véliz Loor		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Dra. Nuria Perez y Puig Mir, Ph.D		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Subsistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ESPECIALIDA D:	Maestría en Derecho Constitucional		
GRADO OBTENIDO:	Magíster en Derecho Constitucional		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	22 de octubre 2026	**No. DE PÁGINAS:**	19
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho Constitucional		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Estabilidad laboral reforzada – Madres cabeza de familia – Derecho constitucional comparado – Ecuador – Colombia		

RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):

El presente estudio tiene como objetivo abordar la estabilidad laboral reforzada de las madres cabeza de familia como una necesidad jurídica emergente en el ordenamiento ecuatoriano. Su campo de análisis se sitúa en la intersección entre el derecho constitucional y el laboral, analizando la relación entre el principio de igualdad material, la protección integral de la familia y la obligación del Estado de garantizar trabajo digno a grupos en situación de vulnerabilidad. Desde este punto de vista, se quiere demostrar que la falta de un fuero especial de protección origina una desigualdad estructural que se contrapone a los mandatos de justicia social y equidad recogidos en la Constitución de 2008. La metodología utilizada se nutre de un análisis doctrinal, normativo y jurisprudencial traído a un enfoque comparado. Se procederá a la revisión de fuentes constitucionales, legislativas, de sentencias de cortes de Ecuador y Colombia, así como de instrumentos internacionales sobre adopción de medidas de acción afirmativa. Este procedimiento dejó como resultado la identificación de patrones interpretativos, vacíos legales y posibles rutas de reforma institucional. Estos resultados sugieren que, por una parte, Colombia ha consolidado una doctrina sólida que reconoce la estabilidad reforzada de las madres cabeza de familia como derecho fundamental, y que, por otra parte, en Ecuador hay un régimen de protección fragmentario que excluye a este grupo. Esta omisión conlleva a la perpetuación de desigualdades de género y limitación del poder del derecho. En consecuencia, el trabajo concluye que el reconocimiento de esta figura es una obligación impostergable para armonizar el derecho interno con los estándares internacionales y garantizar una verdadera igualdad sustantiva.

ADJUNTO PDF:	x	SI	NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	**Teléfono: 0986592117**	E-mail: tabithavl@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	**Nombre: Hernández Terán Miguel Antonio**		
	Teléfono: 0985219697		
	E-mail: mhtjuridico@gmail.com		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			

Nº. DE REGISTRO (en base a datos):	
Nº. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):	